



Chambre 3
Numéro de rôle 2015/AM/190
O.C B.ASBL / R. J-L.
Numéro de répertoire 2016/
Arrêt contradictoire, en grande partie définitif réservant à statuer sur le montant définitif de l'indemnité compensatoire de préavis, R.P.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
07 juin 2016**

Droit du travail.

Contrat de travail d'employé.

- I. Licenciement pour motif grave d'un travailleur accusé d'avoir communiqué à ses collègues et aux clients de l'entreprise l'existence d'une plainte pénale à l'encontre de son supérieur hiérarchique accusé d'attentat à la pudeur sur les enfants du travailleur.
Manquements continus reprochés au travailleur.
Irrespect par l'employeur du délai de 3 jours.
Droit pour le travailleur au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.
- II. Pas de droit au bénéfice de la procédure d'outplacement dès lors que l'employeur n'est pas tenu de proposer pareil avantage à un travailleur licencié pour motif grave.
Absence de réclamation de l'avantage en nature.
- III. Présomptions graves, précises et concordantes selon lesquels le licenciement a été opéré à titre de représailles à la suite de la plainte pour faits de mœurs déposée par le travailleur à l'encontre de son supérieur hiérarchique.
Licenciement abusif – Dommage moral évalué ex aequo et bono à 10.000 €.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, en grande partie définitif réservant à statuer sur le montant définitif de l'indemnité compensatoire de préavis.

EN CAUSE DE :

L'A.S.B.L. O.C.B. dont le siège social est sis à

Partie appelante au principal, intimée sur incident, défenderesse originaire, comparissant par son conseil Maître DE BONHOME substituant Maître ROBBROECKX, avocat à Wilrijk (Anvers).

CONTRE :

Monsieur J-L. R., domicilié à

Partie intimée au principal, appelante sur incident, demanderesse originaire, comparissant assisté de son conseil Maître HAEGEMAN substituant Maître VERSCHUEREN, avocat à Bruxelles.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulières, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement prononcé contradictoirement le 27/02/2015 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi (actuellement dénommé tribunal du travail du Hainaut), division La Louvière, appel formé par requête reçue au greffe de la cour le 13/05/2015 ;

Vu, l'ordonnance de mise en état consensuelle, prise sur pied de l'article 747, §1^{er}, du Code judiciaire, le 2/6/2015, et notifiée aux parties le 12/06/2015 ;

Vu, pour l'A.S.B.L. O.C.B., ses conclusions additionnelles principales d'appel reçues au greffe le 29/02/2016 ;

Vu, pour Monsieur R., ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, reçues au greffe le 14/03/2016 ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 03/05/2016 ;

Vu le dossier des parties.

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL.

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour le 13/05/2015, l'A.S.B.L. O.C.B. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 27/02/2015 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de La Louvière.

L'appel principal, élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT

Par conclusions principales reçues au greffe de la cour le 16/09/2015, Monsieur R. a formé appel incident faisant grief au premier juge de n'avoir pas conclu à l'irrégularité du licenciement pour motif grave en raison du non-respect par l'A.S.B.L. O.C.B. du délai légal de 3 jours.

D'autre part, Monsieur R. fait grief au premier juge de l'avoir débouté de sa demande d'indemnité liée au défaut de procédure d'outplacement ainsi qu'à celle relative à une indemnisation du chef de licenciement abusif.

L'appel incident de Monsieur R. a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause.

Il appert des conclusions des parties, de leurs dossiers ainsi que des explications recueillies à l'audience que : le 7 janvier 2002, Monsieur R., né le 31/05/1960, est entré au service de l'A.S.B.L. O.C.B., dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée conclu à temps plein.

L'A.S.B.L. O.C.B. est un organisme de contrôle agréé, qui ressortit à la commission paritaire n° 219 pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité.

Monsieur R. a été engagé pour exercer les fonctions d'inspecteur technique au sein du département levage.

Les fonctions de Monsieur R., de nature itinérante, consistaient à visiter la clientèle en vue d'inspecter des installations de levage (grues mobiles, ascenseurs, nacelles hydrauliques,...) et d'établir des rapports de contrôle sur la base de ses constatations.

Le mardi 14 août 2012, alors qu'il se trouvait en incapacité de travail, Monsieur R. a eu la visite d'un de ses supérieurs hiérarchiques, Monsieur Robert V.. Monsieur R. a été contraint de s'absenter quelques temps, laissant Monsieur Robert V. seul avec sa fille Julie, mineure d'âge.

Plusieurs jours plus tard, Julie a déclaré avoir été victime de faits d'attentat à la pudeur de la part de Monsieur Robert V..

Après ces révélations, une autre fille de Monsieur R. a expliqué avoir, également, subi des actes de même nature de la part de Monsieur Robert V. au cours du printemps 2011.

Le 25 septembre 2012, l'épouse de Monsieur R. a déposé plainte à l'encontre de Monsieur Robert V. et se déclara personne lésée suite aux infractions alléguées.

Le 23 juillet 2013, l'A.S.B.L. O.C.B. licencia Monsieur R., moyennant un délai de préavis de 9 mois prenant cours le 1^{er} août 2013.

Le 8 août 2013, Monsieur R. s'adressa à Monsieur C. (le directeur général de l'A.S.B.L. O.C.B.) et à Madame D. (la directrice des ressources humaines), en ces termes :

« C'est avec beaucoup de surprise que j'ai pris connaissance de ma lettre de licenciement adressée par recommandé daté du 23 juillet 2013. J'en suis particulièrement affecté et ose surtout espérer que cette décision n'a rien à voir avec l'affaire qui concerne mes enfants et mon chef de service.

J'ai été d'autant plus surpris que je n'ai jamais reçu aucune remarque de la part de Monsieur H. ou des ressources humaines qui aurait pu me laisser penser à un licenciement prochain. Je ne comprendrais pas que les raisons qui ont motivé cette décision soient en rapport avec la qualité de mon travail, car mon évaluation faite en juillet était encore très positive (9 sur 10 obtenus).

Quoi qu'il en soit, je suis prêt à continuer à accomplir mon travail jusqu'au terme de mon délai de préavis, dans 9 mois, avec le même sérieux que depuis que je suis rentré au sein de la société il y a plus de 11 ans déjà.

[...] ».

Par une lettre du 5 septembre 2013, l'A.S.B.L. O.C.B. répondit à Monsieur R. que le licenciement n'avait « rien à voir » avec sa situation personnelle, et qu'il n'y avait « aucune raison » pour que cette situation ait eu une incidence sur la décision de rompre le contrat de travail.

Le 3 octobre 2013, Madame D. adressa une nouvelle lettre à Monsieur R. ainsi libellée :

« Cher Monsieur,

Puis-je attirer votre attention sur le fait que, par un courrier précédent, je vous ai confirmé que votre licenciement n'était pas la conséquence d'un conflit d'ordre privé.

Le but n'est dès lors pas que des affaires privées soient racontées à des clients, à des travailleurs, etc.

... Les accusations à l'adresse d'un certain travailleur, sans que celui-ci ne soit au courant et que nous avons apprises par un autre travailleur choqué, dépassent les bornes.

En premier lieu, ceci est une affaire qui relève de la sphère privée et qui doit dès lors y rester.

Vous ne devez pas déplacer cette affaire sur le terrain professionnel.

En second lieu, tout le monde est innocent jusqu'à preuve du contraire.

L'A.S.B.L O.C.B ne peut et ne veut pas réagir à cette affaire privée entre vous et un autre travailleur. Une telle façon d'agir est considérée par nous comme un manquement grave, pouvant entraîner la rupture immédiate du contrat. Nous attendons de vous que vous exécutiez simplement votre travail de manière correcte et intègre sur tous les plans, aussi bien techniquement que par rapport aux collègues, aux clients, à O.C.B, ... sans plus jusqu'au terme de votre préavis.

Si vous ne le faites pas, nous prendrons des mesures appropriées, et le courrier antérieur qui vous garantissait la poursuite normale de votre travail jusqu'à la fin de votre préavis ne pourra plus être garanti. En outre, nous attendons de notre travailleur qu'il respecte un certain nombre de règles de conduite » (traduction libre de Monsieur R.).

Le 9 octobre 2013, Monsieur R. répondit à Madame D., par l'intermédiaire de son conseil, comme suit :

«[...] A aucun moment, Monsieur R. n'a porté atteinte à l'image et à la réputation de la société, ni a eu l'intention de nuire à ses intérêts. Il continue au contraire d'accomplir son travail avec intégrité et diligence.

Mon client n'exclut pas qu'à un moment ou à un autre, il ait pu s'ouvrir à l'un ou l'autre de ses collègues pour lui faire part des difficultés qu'il vivait depuis plusieurs mois.

Jamais il n'a évoqué cette affaire auprès des clients de la société.

Comme vous le savez, la plainte déposée à l'encontre de votre préposé Monsieur V. porte sur des faits présumés de moeurs qui concernent deux filles de Monsieur R..

Il est aisé de concevoir qu'il en soit personnellement très affecté [...] ».

Le 8 novembre 2013, Madame D. y réserva la réponse suivante :

« Cher Monsieur,

Nous avons lu avec attention votre lettre du 9 octobre 2013 concernant notre travailleur J-L. R..

Nous ne pouvons en tirer qu'une seule conclusion, identique à celle contenue dans notre lettre « DIRfEBWI 1310657 ». Monsieur J-L. R. doit accomplir son travail correctement et avec intégrité jusqu'au terme de son délai de préavis, et ce sur tous les plans : qualitativement, vis-à-vis de la clientèle, collégalement, et vis-à-vis d'OCB.

Veillez en aviser clairement votre client, qui a ressenti le besoin de communiquer avec nous par l'intermédiaire d'un cabinet d'avocats.

Toute attitude ou déclaration jetant le discrédit sur OCB ou des collègues auprès des clients, d'OCB ou d'autres collègues ne sera tolérée. Dans toute entreprise, de tels actes conduisent à une rupture du lien de confiance, il en est donc de même chez nous.

Ceci nous semble être la logique même ».

Le 29 novembre 2013, Monsieur R. fut licencié pour motif grave.

Le 3 décembre 2013, les motifs invoqués à l'appui du licenciement lui furent notifiés par courrier recommandé ainsi rédigé :

« Cher Monsieur,

Nous nous référons à notre lettre du 29 novembre 2013 par laquelle nous vous avons communiqué votre licenciement pour motif grave.

Les faits constitutifs de motifs graves sont décrits ci-après.

Pour une bonne compréhension, nous vous rappelons que le 23.07.2013, vous avez été licencié moyennant un délai de préavis à cause d'un manque d'enthousiasme, et nous vous renvoyons à cet égard aux divers entretiens d'évaluation.

Nous vous avons également éclairé quant au motif du licenciement, et vous avez également communiqué ce motif initialement à vos collègues.

Après cela, vous avez tenté de relier ce licenciement à un conflit d'ordre privé que vous semblez avoir eu avec Monsieur V., conflit que vous avez porté dans la sphère professionnelle, et vous avez accusé ouvertement, tant vis-à-vis de clients que de collègues, Monsieur V. de pédophilie et d'attentat à la pudeur sur votre fille, et avez même prétendu que votre employeur OCB vous avait licencié à cause de ce conflit d'ordre privé avec Monsieur V. et qu'OCB protégeait Monsieur V. dans cette affaire.

Nous vous avons pourtant écrit expressément, en date du 5 septembre et du 3 octobre 2013, que ce conflit d'ordre privé n'avait joué aucun rôle dans la décision de licenciement, qui n'a été inspirée que par le contexte économique et par votre manque d'enthousiasme et de rendement.

Ci-après, quelques exemples :

-e-mail du 29/11/2013 du collègue B. E. :

« ... Par Monsieur R., celui-ci m'a relaté des faits de pédophilie de la part de M. V. envers ses enfants et m'a dit avoir été licencié suite à cela ».

- e-mail du 30/11/2013 de F. C. :

«... R. m'a informé être licencié pour rentabilité insuffisante. Il m'a aussi dit qu'il a déposé plainte à la police contre Robert V. pour des actes graves commis contre 2 de ses enfants. Il m'a aussi expliqué que pour lui Robert V. était aussi responsable de ses problèmes professionnels et qu'il ne comprend pas pourquoi OCB ne réagit pas vis-à-vis de Robert V. sachant la plainte déposée contre lui ».

- e-mail du 29/11/2013 de D. T. :

« ... je viens vers vous car j'ai appris il y a quelques temps par mon collègue J-L. R. qu'il y avait un conflit d'ordre personnel entre Monsieur V. Robert et lui, et qu'une plainte avait été déposée pour abus sur ses enfants. On en a déjà parlé le mercredi 27 décembre (lire : novembre) et j'étais dans un état tel que vous m'avez conseillé de le mettre sur papier.

Monsieur R. n'hésite pas à divulguer ceci à ses collègues néerlandophones et francophones, et d'ajouter que son licenciement est dû à cela ».

En date du 3 octobre 2013, nous vous écrivions :

«... Le but n'est dès lors pas que des affaires privées soient racontées à des clients, à des travailleurs, etc. ... Les accusations à l'adresse d'un certain travailleur, sans que celui-ci n'en soit au courant et que nous avons apprises par un autre travailleur choqué, dépassent les bornes.

Une telle façon d'agir est considérée par nous comme un manquement grave... ».

Le 8 novembre 2013, nous avons écrit à votre conseil :

« ...Toute attitude ou déclaration jetant le discrédit sur OCB ou des collègues auprès des clients, d'OCB ou d'autres collègues ne sera tolérée.

Dans toute entreprise, de tels actes conduisent à une rupture du lien de confiance, il en est donc de même chez nous ».

Nonobstant ces avertissements explicites, vous avez continué à présenter votre supérieur R. V. comme un pédophile dans la sphère professionnelle vis-à-vis de clients et de collègues.

Il ressort d'une lettre du 2.12.2013 de Kurt L. :

« j'ai rencontré récemment mon collègue J-L. R.. Cela devait être à la réunion du 22 novembre 2013. J-L. m'a alors confié des affaires de nature privée concernant un autre collègue... Robert V..

Une telle accusation, en matière de faits de moeurs, concernant Robert V., est une accusation grave... ».

Le 2/12/2013, Daniel B. a écrit :

« Pendant la formation du 22/11/2013, j'ai été brièvement interpellé par Monsieur J-L. R., qui était assis à côté de moi...

Il m'a montré une note sur laquelle il avait écrit « j'étais un pédophile » (sic), j'étais quelque peu surpris et n'ai pas très bien compris (parlait-il de quelqu'un d'autre, on n'écrit tout de même pas comme cela sur soi-même ? Peut-être que sa conjugaison en néerlandais visait autre chose... »

Tout ceci a pour conséquence que vous avez présenté sous un mauvais jour votre supérieur et responsable régional auprès d'autres collègues subordonnés, et que ceux-ci s'en méfient, ce qui fait que l'autorité de Monsieur V., surtout à l'égard de ses collègues dans sa région de Wallonie, est totalement sapée.

Vous auriez apparemment aussi « éclairé » d'autres responsables régionaux, ce qui rend le travail de monsieur V. difficile.

Parallèlement à cette ambiance de travail détériorée, nous avons appris le 29.11.2013 ceci de la part de Monsieur G. RA..., pour couronner te tout:

« je vous ai contacté par téléphone ce vendredi 29.11.2013 au sujet d'une situation grave entre deux collègues, J-L. R. et Robert V..

Cette affaire s'ébruite et prend de l'importance auprès de certains clients.

Il arrive que J-L. me remplace chez notre client I.L. pendant mes congés.

Suite à une erreur de planning, nous nous sommes retrouvés le même jour sur place.

A mon arrivée, J-L. m'a expliqué qu'il avait reçu une lettre de licenciement quelques jours auparavant, et qu'il était en procès contre Mr. V. pour des faits très graves.

Il venait d'en parler au client avant que je n'arrive. Stupéfait par cette situation, j'ai demandé à J-L. de sortir des bureaux afin que la conversation ait lieu sans la présence des employés et des responsables de la société où nous étions.

A l'écart, je lui ai demandé si c'était prudent de tenir ce genre de propos devant la clientèle compte tenu de la gravité des faits et du caractère privé de la situation ».

A côté du fait de saper la position de monsieur [V.] au sein de l'organisation d'OCB, vous avez également fait part de vos accusations à la clientèle, ce qui rejaillit aussi sur OCB, qui se trouve injustement impliquée dans des faits présumés de pédophilie.

Nonobstant le fait que vous ayez été sommé d'arrêter à plusieurs reprises, vous avez sans cesse depuis votre licenciement du 23 juillet 2013, tant à l'égard de clients que de collègues et derrière son dos, accusé votre supérieur Roger V. de faits de moeurs, de pédophilie sur 2 de vos enfants, et par là déstabilisé l'organisation d'OCB et jeté le discrédit sur cette dernière.

Il s'agit apparemment d'une mauvaise habitude, en ce que vous avez également présenté sous un mauvais jour votre manager RH C. D., - comme il ressort de l'e-mail du 29/11/2013 de D. Tumulaire :

« Il m'a également confié de me méfier de vous car selon lui vous n'êtes pas une personne de confiance ».

Il est clair que ces faits persistants d'insinuation, décrits ci-dessus, constituent des manquements graves qui rendent la collaboration immédiatement et définitivement impossible » (traduction libre de Monsieur J-L. R.).

Par courrier du 16/12/2013, adressé à l'A.S.B.L. O.C.B., le conseil de Monsieur R. déclara contester tant le fondement que la régularité du congé pour motif grave signifié à ce dernier.

Le conseil de Monsieur R. fit, également, valoir que son client n'avait toujours pas reçu ses documents sociaux, en particulier le formulaire C.4., et pas davantage perçu sa rémunération pour les prestations accomplies jusqu'au 02/12/2013, constat qui contraignit le conseil de Monsieur R. à mettre en demeure l'A.S.B.L. O.C.B. de régulariser la situation de son client.

Faute pour l'A.S.B.L. O.C.B. de réserver suite à la mise en demeure lui adressée par le conseil de Monsieur R., ce dernier se vit contraint de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure.

Par requête contradictoire déposée au greffe le 30/01/2014, Monsieur R. a sollicité la condamnation de l'A.S.B.L. O.C.B. à lui verser :

- la somme de 49.628,29 € provisionnels, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à treize mois de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date d'exigibilité, à adapter sur base des relevés justificatifs de la part patronale dans l'assurance-groupe et dans l'assurance hospitalisation à produire par l'A.S.B.L. O.C.B., et sous déduction du délai de préavis presté du 01/08/2013 au 28/11/2013 ;
- la somme de 2.500,00 €, à titre de réparation du préjudice consécutif à l'absence de mesures de reclassement professionnel ;
- la somme de 482,04 €, à titre de remboursement de frais professionnels exposés par Monsieur R. au cours de l'année 2013 ;
- la somme de 25.000,00 €, à titre de réparation du préjudice subi suite à l'abus du droit de licencier commis par l'A.S.B.L. O.C.B.

Il sollicitait, également, la condamnation de l'A.S.B.L. O.C.B. aux frais et dépens de l'instance ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

De son côté, l'A.S.B.L. O.C.B. postulait, à titre principal, le renvoi de la cause devant le tribunal du travail d'Anvers et, à titre subsidiaire, que la demande de Monsieur R. soit déclarée recevable mais non fondée et qu'il soit condamné aux frais et dépens de l'instance.

Par jugement prononcé le 27/02/2015, le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de La Louvière, après s'être déclaré compétent « ratione loci » et avoir conclu à la recevabilité de la demande de Monsieur R., estima que le motif grave n'était pas établi de telle sorte qu'il condamna l'A.S.B.L. O.C.B. à lui verser une indemnité compensatoire de préavis équivalente à la somme provisionnelle de 48.978,29€ bruts à augmenter de intérêts légaux depuis le 29/11/2013 sous déduction du préavis de 17 semaines presté par Monsieur R..

Le tribunal déclara, également, fondée la demande de remboursement des frais professionnels et condamna, de ce chef, l'A.S.B.L. O.C.B. à payer à Monsieur R. la somme de 482,04€.

Il réserva à statuer sur le montant définitif de l'indemnité compensatoire de préavis dans l'attente de la communication par l'A.S.B.L. O.C.B. du montant de la part patronale dans l'assurance-groupe et dans l'assurance-hospitalisation.

Enfin, le tribunal débouta Monsieur R. de sa demande d'indemnité liée au défaut de procédure d'outplacement et de celle relative aux dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

L'A.S.B.L. O.C.B. interjeta appel de ce jugement.

OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL DE L'A.S.B.L. O.C.B. :

L'appel introduit par requête de l'A.S.B.L. O.C.B. reçue au greffe le 13/05/2015 tend :

- à déclarer l'appel recevable et fondé ;
- à réformer le jugement a quo de sorte que les réclamations de Monsieur R. soient déclarées non fondées ;
- en ordre subsidiaire à l'autoriser à prouver par toutes voies de droit, en ce compris par témoins le fait suivant :
« Après son licenciement avec délai de préavis du 23/07/2013, Monsieur R. a prononcé des accusations graves à l'adresse de Monsieur Robert V. au sujet d'une affaire privée concernant une plainte pénale déposée contre Monsieur Robert V.. Ces accusations étaient répandues par Monsieur R. parmi ses collègues et clients de l'A.S.B.L. O.C.B. ».
- à condamner Monsieur R. aux frais de procédure, y compris l'indemnité de procédure estimée à 3.300€ (tribunal du travail) et à 3.300€ (cour du travail).

OBJET DE L'APPEL INCIDENT :

L'appel incident formé par Monsieur R. tend à quereller le jugement dont appel en ce qu'il a :

- conclu au respect du délai légal de 3 jours visé par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/78 ;
- déclaré non fondés les chefs de demande portant sur l'indemnité liée au défaut de procédure d'outplacement ainsi que sur celle relative au licenciement abusif dont il prétend avoir été victime.

DISCUSSION – EN DROIT**I. Fondement des appels principal et incident****I. 1. Remarques préliminaires – Quant à la saisine de la cour de céans.**

Le congé est modalisé par le préavis, l'indemnité ou le motif grave.

En principe, l'auteur du congé (l'employeur ou le travailleur) choisit librement la modalité (préavis, indemnité, motif grave) dont il assortit sa décision.

En déterminant la cause juridique du congé, la notification opérée par l'envoi de la lettre de rupture assure l'exercice du contrôle judiciaire dont elle en délimite les contours.

En l'espèce, la cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement du congé pour motif grave signifié par l'A.S.B.L. O.C.B. à Monsieur R. aux termes de la lettre contenant la notification des fautes graves constitutives de motif grave adressée à ce dernier le 03/12/2013.

En effet, aux termes de l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire, « tout appel d'un jugement définitif ou avant dire droit saisi du fond du litige le juge d'appel ».

Il en résulte que l'appel dirigé contre un jugement définitif ou avant dire droit saisi de plein droit le juge d'appel de la totalité de la contestation, de toutes les questions de fait ou de droit que le litige comporte (Cass., 17/05/1997, Pas. I, p.692).

Ce principe dit de l'effet dévolutif de l'appel constitue une règle d'organisation judiciaire qui est, partant, d'ordre public (Cass., 5/1/2006, J.T. 2007, p. 118).

Ce principe se heurte, toutefois, à l'effet relatif de l'appel : il appartient, en effet, aux parties de déterminer, par l'appel principal ou incident, les limites dans le cadre desquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/03/1999, Pas., I, p.451).

Ainsi, si les parties sont libres de limiter l'objet de leur appel, cette limitation ne vaut que pour les points de droit qui ont été tranchés par le premier juge.

En l'espèce, l'A.S.B.L. O.C.B. ne querelle pas le jugement dont appel en ce qu'il a conclu que le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de La Louvière, était compétent « ratione loci » pour connaître de la demande de Monsieur R..

Partant de ce constat, la cour de céans tient pour définitivement acquis que le litige mû devant elle relève de la compétence territoriale du tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de La Louvière.

I. **2. Appréciation du fondement du licenciement pour motif grave signifié à Monsieur R..**

I. **2. a) Thèse des parties.**

Monsieur R. fait grief au premier juge d'avoir conclu au respect par l'A.S.B.L. O.C.B. du délai légal de trois jours visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/78 alors qu'il est indiscutable, selon lui, que cette dernière était au courant des faits qui ont servi à justifier son licenciement pour motif grave depuis le 3/10/2013 au moins.

En effet, relève-t-il, à cette date, il a réceptionné un courrier recommandé de la directrice des ressources humaines de l'A.S.B.L. O.C.B. lui faisant le reproche de s'exprimer sur le conflit d'ordre privé l'opposant à son collègue V..

Monsieur R. ajoute que l'A.S.B.L. O.C.B. lui adressa, le 8/11/2013, un autre courrier aux termes duquel elle réitéra les mêmes griefs à son encontre.

Ce second courrier, relève-t-il, achève de démontrer, outre le caractère antérieur de la connaissance des faits, son caractère certain.

Monsieur R. estime, ainsi, qu'en ne procédant à son licenciement que le 29/11/13, l'A.S.B.L. O.C.B. a méconnu le délai impératif prescrit par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/78, ajoutant que les différents témoignages produits par cette dernière à l'appui de son argumentation ne sauraient avoir servi de fondement à la décision de licenciement dans la mesure où ils s'avèrent tous postérieurs à la date du licenciement.

Il conclut, partant, à l'irrégularité du congé pour motif grave lui signifié.

Abordant à titre subsidiaire le fondement des fautes graves constitutives de motif grave lui notifiées le 3/12/2013, Monsieur R. déclare ne pas contester avoir fait part verbalement à certains de ses collègues de ses difficultés personnelles avec Monsieur V. : il justifie son comportement par le malaise qui s'était emparé de lui suite aux faits présumés de pédophilie dont ses filles avaient été victimes.

Monsieur R. indique, toutefois, n'avoir jamais donné de publicité à cette situation, ni porté atteinte à l'image ou à la réputation de l'A.S.B.L. O.C.B..

A considérer, souligne-t-il, que le comportement adopté par ses soins après les révélations de ses filles puisse être qualifié d'indélicat, voire fautif, quod non, la décision de licenciement pour motif grave demeure une sanction hors de toute proportion qui ne se justifiait absolument pas.

Monsieur R. sollicite la confirmation du jugement dont appel qui a conclu à l'absence de fondement du licenciement pour motif grave lui reproché tout en corrigeant sa motivation dès lors qu'il s'imposait de conclure à l'irrespect par l'A.S.B.L. O.C.B. du délai de 3 jours.

De son côté, l'A.S.B.L. O.C.B. sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a estimé qu'elle avait respecté le délai légal de 3 jours : en effet, observe-t-elle, elle a reçu le 29/11/2013 quelques mails de travailleurs l'avisant que Monsieur R. n'avait pas adapté son comportement suite au courrier recommandé du 3/10/2013 (et du rappel adressé à son conseil le 8/11/2013) qui l'avait mis en garde contre la divulgation intempestive des détails de son conflit privé avec Monsieur V. sur les lieux de travail et auprès de clients.

Abordant le fondement des motifs graves reprochés à Monsieur R., l'A.S.B.L. O.C.B. fait valoir que c'est à tort que le premier juge a décidé que le comportement fautif de ce dernier n'était pas suffisamment grave que pour justifier son licenciement pour motif grave.

Elle souligne que Monsieur R. a refusé de tenir compte du courrier de mise en demeure lui adressé le 3/10/2013 (rappelé à son conseil le 8/11/2013) l'enjoignant de mettre fin à son comportement, à savoir la diffusion d'accusations graves à l'adresse de son supérieur hiérarchique tant auprès de ses collègues de travail que de clients qui trouvaient leur origine dans une affaire purement privée.

L'A.S.B.L. O.C.B. estime que le comportement de Monsieur R. est assurément constitutif de motif grave dès lors :

- qu'il a accusé son chef hiérarchique de faits très graves relevant de la vie privée ;
- qu'il a reproché à l'A.S.B.L. O.C.B. de soutenir un pédophile ;
- qu'il a divulgué un conflit privé sur les lieux de travail en informant les collaborateurs de l'entreprise et les clients alors même qu'il s'était vu notifier une mise en garde par recommandé l'invitant explicitement à arrêter de diffuser de telles informations et aux termes de laquelle il lui avait été précisé que la réitération d'un tel comportement conduirait à son licenciement pour motif grave.

Enfin, elle conteste avoir « retiré » une partie de la clientèle de Monsieur R. pendant l'exécution de son préavis et l'avoir licencié le 23/07/2013 pour procéder à son remplacement par l'engagement d'un nouveau travailleur au sein de la division « levage » suite à la parution d'une petite annonce au sein du « Vlan » en avril 2013.

I. 2. b) Position de la cour de céans.

A) Le motif grave.

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, www.juridat.be; C.T. Liège, 2/2/2006, www.juridat.be; C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135).

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).

2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, www.juridat.be).

La Cour de cassation en conclut que « cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. Deckers (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

B) La précision des fautes graves constitutives de motif grave

De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, Larcier, 2^{ème} éd., 2012, § 101, p.91).

La notification du motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi, au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave (C.T. Bruxelles (4^e ch.), 12/01/2005, *Chr. D. S.*, 2005, p.214, §7. Dans le même sens : C.T. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 13/03/2003, R.G. 6.932/01, www.juridat.be ; C.T. Liège (section de Namur, 3^e ch.), 21/05/2001, R.G. 28.039/99, www.juridat.be ; C.T. Mons (5^e ch.), 16/02/2001, R.G. 16.287, www.juridat.be ; C.T. Mons (5^e ch.), 16/02/2001, R.G. 16.286, www.juridat.be ; C.T. Mons (4^e ch.), 17/01/2001, R.G. 15.635, www.juridat.be ; Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, 1, p.900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, 1, p.737 ; Cass., 08/06/1977, *Pas.*, 1977, 1, p.1032 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, I, p.1054 ; Cass., 16/12/1970, *Pas.*, 1971, p.369).

Toutefois, « l'exigence de précision des motifs (...) ne peut (...) mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieu et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (...). D'autre part, l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé » (C.T. Mons (2^e ch.), 04.09.2000, R.G. 14731, www.juridat.be (et les références citées). Dans le même sens : C.T. Liège (5^e ch.), 20/03/2006, R.G. 33.137-05, www.juridat.be, point 5.2.).

En effet, comme l'enseigne Claude WANTIEZ et Didier VOTQUENNE « *la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le « point de départ » de cette vérification* » (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., § 104).

En clair, la lettre de congé pour motif grave doit qualifier les faits en telle manière que le travailleur puisse connaître exactement ce qui lui est reproché sans équivoque possible et soit en mesure de se défendre en justifiant son attitude.

S'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que le congé pour motif grave constitue un acte réceptice dont la formation nécessite une notification au destinataire et qu'à ce titre, l'écrit qui contient l'expression de la volonté de rupture du contrat pour motif grave doit être rédigé avec suffisamment de précision.

C) Le respect par l'A.S.B.L. O.C.B. du double délai légal de trois jours

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978 dispose que « *le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « *cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4, était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps* » (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

En outre, la notification du motif grave se fait, à peine de nullité, par lettre recommandée (article 35, alinéa 5 de la loi du 3/7/1978). Il s'agit, par analogie avec ce que la Cour de Cassation a décidé s'agissant des alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3/7/1978 d'une disposition impérative : (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du Ministère public).

D) Application des principes au cas d'espèce

Quant à la précision de la lettre de rupture pour motif grave

Pour rappel, la lettre d'énonciation des fautes graves constitutives de motif grave est libellée comme suit :

*« Cher Monsieur,
Nous nous référons à notre lettre du 29 novembre 2013 par laquelle nous vous avons communiqué votre licenciement pour motif grave.
Les faits constitutifs de motifs graves sont décrits ci-après.
Pour une bonne compréhension, nous vous rappelons que le 23.07.2013, vous avez été licencié moyennant un délai de préavis à cause d'un manque d'enthousiasme, et nous vous renvoyons à cet égard aux divers entretiens d'évaluation.
Nous vous avons également éclairé quant au motif du licenciement, et vous avez également communiqué ce motif initialement à vos collègues.
Après cela, vous avez tenté de relier ce licenciement à un conflit d'ordre privé que vous semblez avoir eu avec Monsieur V., conflit que vous avez porté dans la sphère professionnelle, et vous avez accusé ouvertement, tant vis-à-vis de clients que de collègues, Monsieur V. de pédophilie et d'attentat à la pudeur sur votre fille, et avez même prétendu que votre employeur OCB vous avait licencié à cause de ce conflit d'ordre privé avec Monsieur V. et qu'OCB protégeait Monsieur V. dans cette affaire.
Nous vous avons pourtant écrit expressément, en date du 5 septembre et du 3 octobre 2013, que ce conflit d'ordre privé n'avait joué aucun rôle dans la décision de licenciement, qui n'a été inspirée que par le contexte économique et par votre manque d'enthousiasme et de rendement.
Ci-après, quelques exemples :
-e-mail du 29/11/2013 du collègue B. E. :
« ... Par Monsieur R., celui-ci m'a relaté des faits de pédophilie de la part de M. V. envers ses enfants et m'a dit avoir été licencié suite à cela ».
- e-mail du 30/11/2013 de F. C. :*

«... R. m'a informé être licencié pour rentabilité insuffisante. Il m'a aussi dit qu'il a déposé plainte à la police contre Robert V. pour des actes graves commis contre 2 de ses enfants. Il m'a aussi expliqué que pour lui Robert V. était aussi responsable de ses problèmes professionnels et qu'il ne comprend pas pourquoi OCB ne réagit pas vis-à-vis de Robert V. sachant la plainte déposée contre lui ».

- e-mail du 29/11/2013 de D. T. :

« ... je viens vers vous car j'ai appris il y a quelques temps par mon collègue J-L. R. qu'il y avait un conflit d'ordre personnel entre Monsieur V. Robert et lui, et qu'une plainte avait été déposée pour abus sur ses enfants. On en a déjà parlé le mercredi 27 décembre (lire : novembre) et j'étais dans un état tel que vous m'avez conseillé de le mettre sur papier.

Monsieur R. n'hésite pas à divulguer ceci à ses collègues néerlandophones et francophones, et d'ajouter que son licenciement est dû à cela ».

En date du 3 octobre 2013, nous vous écrivions :

«... Le but n'est dès lors pas que des affaires privées soient racontées à des clients, à des travailleurs, etc. ... Les accusations à l'adresse d'un certain travailleur, sans que celui-ci n'en soit au courant et que nous avons apprises par un autre travailleur choqué, dépassent les bornes.

Une telle façon d'agir est considérée par nous comme un manquement grave... ».

Le 8 novembre 2013, nous avons écrit à votre conseil :

« ...Toute attitude ou déclaration jetant le discrédit sur OCB ou des collègues auprès des clients, d'OCB ou d'autres collègues ne sera tolérée.

Dans toute entreprise, de tels actes conduisent à une rupture du lien de confiance, il en est donc de même chez nous ».

Nonobstant ces avertissements explicites, vous avez continué à présenter votre supérieur R. V. comme un pédophile dans la sphère professionnelle vis-à-vis de clients et de collègues.

Il ressort d'une lettre du 2.12.2013 de Kurt L. :

« j'ai rencontré récemment mon collègue J-L. R.. Cela devait être à la réunion du 22 novembre 2013. J-L. m'a alors confié des affaires de nature privée concernant un autre collègue... Robert V..

Une telle accusation, en matière de faits de moeurs, concernant Robert V., est une accusation grave... ».

Le 2/12/2013, Daniel B. a écrit :

« Pendant la formation du 22/11/2013, j'ai été brièvement interpellé par Monsieur J-L. R., qui était assis à côté de moi..

Il m'a montré une note sur laquelle il avait écrit « j'étais un pédophile » (sic), j'étais quelque peu surpris et n'ai pas très bien compris (parlait-il de quelqu'un d'autre, on n'écrit tout de même pas comme cela sur soi-même ? Peut-être que sa conjugaison en néerlandais visait autre chose... »

Tout ceci a pour conséquence que vous avez présenté sous un mauvais jour votre supérieur et responsable régional auprès d'autres collègues subordonnés, et que ceux-ci s'en méfient, ce qui fait que l'autorité de Monsieur V., surtout à l'égard de ses collègues dans sa région de Wallonie, est totalement sapée.

Vous auriez apparemment aussi « éclairé » d'autres responsables régionaux, ce qui rend le travail de monsieur V. difficile.

Parallèlement à cette ambiance de travail détériorée, nous avons appris le 29.11.2013 ceci de la part de Monsieur G. RA..., pour couronner te tout:

« je vous ai contacté par téléphone ce vendredi 29.11.2013 au sujet d'une situation grave entre deux collègues, J-L. R. et Robert V..

Cette affaire s'ébruite et prend de l'importance auprès de certains clients.

Il arrive que J-L. me remplace chez notre client I.L. pendant mes congés.

Suite à une erreur de planning, nous nous sommes retrouvés le même jour sur place.

A mon arrivée, J-L. m'a expliqué qu'il avait reçu une lettre de licenciement quelques jours auparavant, et qu'il était en procès contre Mr. V. pour des faits très graves.

Il venait d'en parler au client avant que je n'arrive. Stupéfait par cette situation, j'ai demandé à J-L. de sortir des bureaux afin que la conversation ait lieu sans la présence des employés et des responsables de la société où nous étions.

A l'écart, je lui ai demandé si c'était prudent de tenir ce genre de propos devant la clientèle compte tenu de la gravité des faits et du caractère privé de la situation ».

A côté du fait de saper la position de monsieur [V.] au sein de l'organisation d'OCB, vous avez également fait part de vos accusations à la clientèle, ce qui rejaillit aussi sur OCB, qui se trouve injustement impliquée dans des faits présumés de pédophilie.

Nonobstant le fait que vous ayez été sommé d'arrêter à plusieurs reprises, vous avez sans cesse depuis votre licenciement du 23 juillet 2013, tant à l'égard de clients que de collègues et derrière son dos, accusé votre supérieur Roger V. de faits de moeurs, de pédophilie sur 2 de vos enfants, et par là déstabilisé l'organisation d'OCB et jeté le discrédit sur cette dernière.

Il s'agit apparemment d'une mauvaise habitude, en ce que vous avez également présenté sous un mauvais jour votre manager RH C. D., - comme il ressort de l'e-mail du 29/11/2013 de D. Tumulaire :

« Il m'a également confié de me méfier de vous car selon lui vous n'êtes pas une personne de confiance ».

Il est clair que ces faits persistants d'insinuation, décrits ci-dessus, constituent des manquements graves qui rendent la collaboration immédiatement et définitivement impossible » (traduction libre de Monsieur J-L. R.).

Comme le souligne avec pertinence B. PATERNOSTRE (« Recueil de jurisprudence » « Le motif grave », Kluwer, 2014, p. 186), si la notification du motif grave ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments, son contenu doit permettre la double vérification exigée) savoir que :

- le travailleur a su avec précision les raisons pour lesquelles le contrat était rompu ;
- le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits.

En l'espèce, le motif grave invoqué par l'A.S.B.L. O.C.B. tel qu'il est explicité dans la lettre de notification du 3/12/2013 est constitué de trois comportements distincts reprochés à Monsieur R. à savoir :

- premièrement, la communication, à ses collègues et au sein de l'entreprise, de l'existence d'une plainte pour faits de mœurs à l'encontre de Monsieur Robert V., déstabilisant l'organisation de l'entreprise ;
- deuxièmement, la communication des faits reprochés à Monsieur Robert V. auprès des clients de l'A.S.B.L. O.C.B., ce qui a porté atteinte à la réputation de cette dernière ;
- troisièmement, « avoir présenté sous un mauvais jour son manager R.H. C. D. comme cela ressort du mail du 29/11/2013 de D. T. ».

La description des comportements constitutifs de motif grave est rédigée avec une précision suffisante pour informer Monsieur R. des faits lui reprochés et lui permettre de se défendre : elle offre, également, au juge la possibilité de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui mentionné dans la lettre d'annonciation des motifs graves du 3/12/2013.

Quant au respect du délai de trois jours.

Par application de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3/7/78, il appartient à l'A.S.B.L. O.C.B., auteur de la notification, de prouver qu'elle a respecté le double délai légal de 3 jours.

Il n'est pas contesté par Monsieur R. que la lettre d'annonciation des motifs graves lui a été adressée par courrier recommandé posté le 3/12/2013 soit dans le délai légal de 3 jours qui débute après la signification du congé pour motif grave intervenue par recommandé posté le vendredi 29/11/2013.

Cette précision étant apportée, la cour de céans doit vérifier si l'A.S.B.L. O.C.B. a respecté le délai de 3 jours séparant la date de connaissance de l'ensemble des faits du congé opéré par courrier recommandé du 29/11/2013.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/78 impose à celui qui veut signifier un congé pour motif grave de la faire dans les trois jours suivant la connaissance de la faute.

Selon la Cour de cassation, « le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie ayant donné congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère du motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction (Cass., 22 octobre 2001, Pas., I, p.1676 ; Cass., 14 mai 2001, Pas., I, p. 848, Cass., 6 septembre 1991, Pas, I. p. 1076, Cass., Pas., I, p. 983, Cass., 19 mars 2001, Pas., I, p. 436).

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante.

C'est la connaissance effective et non la possibilité de connaître ce fait qui est prise en compte (Cass., 14 mai 2001, Pas., I, p. 840).

En l'espèce, il résulte de la chronologie des faits et des arguments développés par l'A.S.B.L. O.C.B. qu'elle a considéré que la faute de Monsieur R. – à savoir la communication, par ce dernier, à ses collègues et aux clients de l'A.S.B.L. O.C.B. des faits de mœurs imputés à Monsieur Robert V. – constituait un manquement continu dès lors qu'il avait persisté dans son comportement répréhensible malgré l'avertissement officiel lui notifié le 3/10/2013 rappelé à son conseil le 8/11/2013 (voyez p. 15 des conclusions additionnelles principales d'appel de l'A.S.B.L. O.C.B.).

Lorsque le fait reproché à faute constitutive non pas un fait isolé mais un manquement continu, il est de jurisprudence constante que « la détermination du moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle est laissée à l'appréciation de la partie désirant exercer le droit qui lui est conféré par la loi de mettre fin au contrat pour motif grave ».

Le juge apprécie le délai dans lequel le motif grave est invoqué en vérifiant si le fait reproché persistait encore trois jours ouvrables avant le licenciement (voyez : Lars., 19/09/1994, Chr. D. S., 1994, p.394 ; Cass., 27/11/1995, JTT, 1996, p. 146 ; Cass., 19/1/1998, Bull., 1998, p. 99 ; Cass., 20/03/2000, JTT, 2000, p. 209 ; Cass., 28/05/2001, JTT, 2001, p. 389 ; Cass., 8/4/2002, Chr. D. S., 2002, p. 515 ; Cass., 23/05/2005, J.L.M.B., 2005, p. 1297 ; Cass., 14/09/2009, JTT, 2009, p. 454).

Ainsi, en mettant un travailleur en demeure de mettre fin à un manquement à une date donnée, l'employeur ne se prive pas du droit de pouvoir rompre la contrat au-delà du délai de 3 jours suivant l'échéance mentionnée si le manquement persiste encore dans le délai de 3 jours précédant le congé (voyez : M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion », in « Le congé pour motif grave », Anthémis, 2011, p. 78 ; Cass., 8/4/2002, Pas., I, p. 853 et Cass., 28/05/2001, Pas., I, p. 980) : à défaut, l'employeur ne peut plus invoquer ce fait pour rompre le contrat de travail (voyez : H. DEKKERS, « Le licenciement pour motif grave », dossier spécial, Kluwer, 2008, p. 76).

Très clairement, en l'espèce, l'A.S.B.L. O.C.B. doit prouver que le double manquement continu reproché à Monsieur R. a perduré durant le délai de 3 jours précédant le congé notifié le vendredi 29/11/2013 ou à tout le moins qu'elle a eu une connaissance suffisante et certaine de la réitération de ces manquements durant la période de 3 jours précédant le 29/11/2013.

A l'estime de la cour de céans, il n'en est rien comme le révèlent les éléments suivants épinglés par ses soins :

- a) l'A.S.B.L. O.C.B. prétend avoir été informée le 29/11/2013 par quelques travailleurs que « Monsieur R. n'avait pas adapté son comportement et qu'il étalait de long et de large le conflit privé à d'autres travailleurs et/ou clients » (v. p. 16 de ses conclusions additionnelles principales d'appel).
- Le premier mail (pièce 13 de son dossier) émane du sieur David T. et a été envoyé à Madame D., responsable DRH de l'A.S.B.L. O.C.B., le vendredi 29/11/2013 à 21h57', soit postérieurement à l'acte de licenciement.

Ce mail fait référence à un entretien qui a eu lieu le mercredi 27/11/2013 relatif au conflit personnel entre Monsieur R. et Monsieur V. ajoutant que « Monsieur R. n'hésite pas à divulguer ceci à ses collègues et d'ajouter que son licenciement est dû à cela (...) ».

Or, cette information était déjà en possession de l'A.S.B.L. O.C.B. à tout le moins depuis le 3/10/2013 puisqu'à cette date Monsieur R. se vit notifier un avertissement solennel l'invitant « à arrêter d'étaler au travail son conflit privé avec son chef hiérarchique ni d'en parler aux clients » (pièce 5 + p. 15 des conclusions additionnelles principales d'appel).

Il ne ressort nullement de ce mail que Monsieur T. a avisé Madame D., dans les 3 jours précédant le 29/11/2013, que Monsieur R. aurait réitéré, après les deux avertissements lui adressés (le premier le 3/10/2013 et le second daté du 8/11/2013 et adressé à son conseil) le comportement dénoncé comme susceptible d'entraîner son licenciement pour motif grave : en effet, Monsieur T. n'identifie pas dans le temps le comportement prêté à Monsieur R..

Cet élément est donc sans pertinence aucune.

- Le second mail (pièce 14) émane du sieur Fabrice C. et a été envoyé le samedi 30/11/2013 à 17h51' à Madame D., soit postérieurement à l'acte de licenciement.

Ce mail fait référence à une conversation téléphonique qui eut lieu il y a environ 2 mois entre lui-même et Monsieur R. au cours de laquelle ce dernier l'a informé avoir été licencié pour rentabilité insuffisante et avoir déposé plainte contre Monsieur V., auteur de faits graves sur deux de ses enfants. Selon Monsieur C., Monsieur R. aurait accusé Monsieur V. d'être responsable de ses problèmes professionnels et reproché à la direction de l'A.S.B.L. O.C.B. son manque de réaction à l'encontre de Monsieur V..

Le sieur C. clôturait son mail en précisant ce qui suit : « *je le dis maintenant parce que cette affaire commence à s'ébruiter entre les collègues* ».

Ce mail ne présente pas davantage d'intérêt dès lors qu'il ne prouve pas que l'A.S.B.L. O.C.B. aurait eu connaissance dans les trois jours précédant le 29/11/2013 de *la poursuite* par Monsieur R. du comportement dénoncé par courrier du 3/10/2013 dont les termes furent rappelés à son conseil le 8/11/2013.

- Le troisième mail (pièce 15) émane du sieur Guy RA... et a été envoyé le dimanche 01/12/2013 à 13h29' à Madame D., soit postérieurement à l'acte de licenciement.

Ce mail fait référence à un contact téléphonique que Monsieur RA... a eu avec Madame D. le vendredi 29/11/2013 « au sujet d'une situation grave entre deux collègues, J-L. R. et Robert V. » ajoutant que « *cette affaire s'ébruite et prend de l'importance auprès de certains clients* » évoquant plus précisément un incident s'étant produit chez le client « I.L. ».

Ce mail doit être mis en relation avec l'attestation écrite (pièce 20) de Monsieur RA... établie le 24/06/2015 conformément au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire.

Monsieur RA... y détaille l'incident dont il a été témoin chez un client.

Sans préciser la date de l'événement, il est, toutefois, aisé de l'identifier dans le temps dès lors que Monsieur RA... le situe « *quelques jours auparavant* » après que Monsieur R. se soit vu signifier son congé moyennant préavis, soit en réalité le 23/07/2013.

Or, l'A.S.B.L. O.C.B. était déjà au courant de la divulgation du conflit personnel opposant Monsieur R. à Monsieur V. auprès de la clientèle comme l'attestent tout à la fois le courrier d'avertissement du 3/10/2013 et ses propres écrits de conclusions (page 15 de ses conclusions additionnelles principales d'appel).

Le témoignage de Monsieur RA... ne permet pas à l'A.S.B.L. O.C.B. de prétendre qu'elle aurait eu une connaissance suffisante et certaine de la poursuite du comportement répréhensible de Monsieur R., selon elle, dans les trois jours précédant le 29/11/2013.

- Le quatrième mail (pièce 16) émane du sieur Daniel B. et a été envoyé le lundi 2/12/2013 à 17h33' à Madame D., soit postérieurement à l'acte de licenciement.

Le sieur B. fait référence à une réunion tenue le 22/11/2013 au cours de laquelle Monsieur R. lui a présenté une note sur laquelle il avait écrit les mots suivants : « *J'étais un pédophile* ».

Ce témoignage ne présente pas plus d'intérêt que les précédents dès lors qu'il n'établit pas que l'A.S.B.L. O.C.B. aurait eu une connaissance suffisante et certaine de la réitération du comportement incriminé prêté à Monsieur R. dans les trois jours précédant le 29/11/2013.

- Le cinquième mail (pièce 17) émane du sieur Kurt L. et a été envoyé le lundi 2/12/2013 à 14h14' à Madame D., soit postérieurement à l'acte de licenciement. Ce mail est superposable à celui de Monsieur B. puisqu'il y est fait état d'une réunion tenue le 22/11/2013 au cours de laquelle Monsieur R. se serait répandu « en accusations graves en manière de faits de mœurs » sur Robert V..

Ici aussi, ce témoignage est irrelevante pour apprécier le respect du délai de 3 jours par l'A.S.B.L. O.C.B. dès lors qu'il ne permet pas de prouver que cette dernière aurait eu une connaissance suffisante et certaine de la poursuite des manquements prêtés à Monsieur R. dans les 3 jours précédant le 29/11/2013.

- Enfin, un sort identique doit être réservé au mail « confidentiel » adressé par un sieur Bernard E. envoyé le lundi 2/12/2013 à 8h18' à Madame D., soit postérieurement à l'acte de licenciement.

Il y fait référence à un contact qu'il a eu il y a quelques mois avec Monsieur R. au cours duquel ce dernier « *lui a relaté des faits de pédophilie de la part de Monsieur V. envers ses enfants* » et lui a précisé « *avoir été licencié suite à cela* ». Aucun lien ne peut être établi avec les manquements continus prêtés à Monsieur R. dès lors que Monsieur E. se borne à faire état d'un contact vieux de quelques mois connu de l'A.S.B.L. O.C.B. et donc sans relation aucune avec la poursuite du comportement reproché à Monsieur R. dont l'A.S.B.L. O.C.B. aurait eu une connaissance suffisante et certaine pendant les 3 jours précédant le 29/11/2013.

D'autre part, le troisième manquement grave reproché à Monsieur R. (« *avoir présenté sous un mauvais jour son manager RH M. D. comme cela ressort du mail du 29/11/2013 de Monsieur T.* » adressé à Madame D. après le licenciement) ne peut être pris en considération comme faute instantanée dès lors qu'il a été porté à la connaissance de Madame D. après le congé du 29/11/2013 pour motif grave de telle sorte qu'il n'a pas pu servir d'appui à ce dernier.

L'A.S.B.L. O.C.B. supporte, en exécution de l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3/7/78, la preuve du respect par ses soins du délai de 3 jours.

Elle ne prouve, toutefois, pas la réitération des manquements continus prêtés à Monsieur R. dans les 3 jours précédant le vendredi 29/11/2013 ou, à tout les moins, avoir eu une connaissance suffisante et certaine de ces faits dans les trois jours précédant le 29/11/2013.

L'incertitude et le doute subsistant à la suite de la production d'une preuve doivent nécessairement être retenus au détriment de celui qui avait la charge de la preuve (Cass., 17/09/1999, Pas., I, p. 1164).

La cour de céans se doit, ainsi, de relever que le licenciement pour motif grave signifié à Monsieur R. le 29/11/2013 est, irrégulier, l'A.S.B.L. O.C.B. ne prouvant pas le respect par ses soins du délai de 3 jours visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/78, et n'offrant pas davantage de le prouver par toutes voies de droit en ce compris par témoins (Cass., 5/12/1994, Pas., I, p.1053) : en effet, l'offre de preuve soumise par l'A.S.B.L. O.C.B. à la cour porte exclusivement sur la réalité des deux premiers griefs constitutifs du motif grave reprochés à Monsieur R. mais non sur le respect du délai de 3 jours visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/78.

Il s'impose de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a omis de conclure à l'absence du respect par l'A.S.B.L. O.C.B. du délai de 3 jours visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/78 et, partant, de déclarer l'appel incident de Monsieur R. fondé sur ce point.

I. **3. Détermination des droits de Monsieur R. au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.**

Le licenciement pour motif grave notifié par l'A.S.B.L. O.C.B. à Monsieur R. le 29/11/2013 est entaché d'une irrégularité portant sur l'absence de preuve du respect du délai de 3 jours de telle sorte que Monsieur R. est en droit de prétendre, conformément à l'article 39 de la loi du 3/7/78, au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.

I. **3. a) Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis.**

Il n'est pas contesté par les parties que Monsieur R. était un employé dit « supérieur », bénéficiant d'une rémunération supérieure à la somme annuelle de 32.254€ (au 01/01/2013) lors de son licenciement.

Monsieur R. pouvait dès lors prétendre à une indemnité de préavis dite « convenable » au sens de l'article 82, §3, de la loi du 3/7/78.

La durée du préavis

Monsieur R. justifie la durée du préavis convenable, qu'il fixe à 13 mois, par référence à la « grille Claeys ».

Dans ses conclusions, l'A.S.B.L. O.C.B. ne conteste pas, à titre subsidiaire, la durée du préavis convenable, estimée par Monsieur R. mais bien les éléments à incorporer dans la rémunération de base servant au calcul de l'indemnité de préavis.

En l'espèce, à l'instar du premier juge, la cour de céans considère, compte tenu de l'ensemble des éléments de la cause, et notamment de l'âge de Monsieur R. au moment de son licenciement (53 ans), que celui-ci pouvait prétendre à un préavis d'une durée de treize mois.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de préavis.

Les parties sont en désaccord sur plusieurs éléments de la rémunération de Monsieur R.

1) La part patronale dans l'assurance-groupe et l'assurance hospitalisation

Monsieur R. a réclamé, depuis l'introduction de la procédure judiciaire, que l'A.S.B.L. O.C.B. produise les relevés justificatifs du montant de l'intervention patronale pour ces deux postes.

l'A.S.B.L. O.C.B. reste en défaut de produire les justificatifs demandés, manquant de ce fait à son obligation de collaborer à la charge de la preuve malgré la demande lui adressée par le premier juge.

La cour de céans est, dès lors, contrainte de réserver à statuer sur le montant définitif de l'indemnité compensatoire de préavis dans l'attente de la communication de ces éléments par l'A.S.B.L. O.C.B..

2) L'usage privé du GSM et de l'ordinateur portable.

Monsieur R. réclame l'inclusion dans la rémunération de base, d'un montant de 50 € par mois, couvrant l'utilisation à titre privé du GSM et de l'ordinateur portable mis à sa disposition par l'A.S.B.L. O.C.B..

L'A.S.B.L. O.C.B. plaide que, dès lors qu'il n'y avait pas d'accord portant sur l'utilisation à titre privé du GSM et de l'ordinateur portable, il n'y a pas lieu d'inclure ce poste dans la rémunération de base de Monsieur R. .

L’A.S.B.L. O.C.B. ne conteste pas avoir mis ces instruments de travail à la disposition de Monsieur R.. Elle ne démontre pas non plus qu’il avait été fait interdiction à Monsieur R. d’utiliser son téléphone et son ordinateur portable à d’autres fins que strictement professionnelles ni que les communications privées étaient mises à charge du travailleur. Il n’est par exemple, pas fait état de la demande de remboursement de frais de communication privée à l’égard de Monsieur R. au cours de sa période d’occupation.

Dans ces conditions, l’utilisation du GSM et de l’ordinateur portable constitue un « avantage acquis en vertu du contrat », au sens de l’article 39, §1^{er}, alinéa 3 de la loi du 3/7/78 relative aux contrats de travail.

L’évaluation de l’avantage à un montant de 50 € par mois est raisonnable.

3) L’utilisation privée du véhicule et l’abonnement ADSL

Monsieur R. évalue l’avantage lié à l’utilisation à titre privé du véhicule de société (Citroën Picasso) et d’une carte essence à la somme de 400 € par mois.

L’A.S.B.L. O.C.B. se fonde sur l’article 5 du contrat de travail de Monsieur R. pour contester le droit à l’avantage précité. Cette disposition prévoit que :

« ...Lorsque le travailleur a opté pour un véhicule de l’employeur, une clé de répartition, connue par le travailleur, sera appliquée pour le règlement des frais pour l’usage du véhicule à des fins privées par le travailleur »

Ainsi que le soulève Monsieur R., l’A.S.B.L. O.C.B. ne démontre pas que cette disposition a été appliquée au cours de la relation contractuelle entre les parties. En tout état de cause, même si une quote-part personnelle était due par Monsieur R. pour l’usage privé du véhicule, l’avantage à retenir équivaldrait à la différence entre le bénéfice de son usage et le montant de l’intervention en cause.

A défaut de rapporter la preuve du montant de la quote-part personnelle payée mensuellement par Monsieur R., l’avantage peut être inclus dans son intégralité dans la rémunération de base de Monsieur R. .

La cour de céans évalue, comme le premier juge, le montant de l’avantage à la somme de 350,00 € par mois.

Le montant de l’indemnité compensatoire de préavis

En conclusion, la rémunération annuelle brute de Monsieur R. se décompose comme suit :

Salaire fixe: (2.903,07 €x 12,92 =)	37.507,66 €
Prime de fin d'année :	2.903,07 €
Utilisation privée du véhicule de société : (350€ x 12=)	4.200,00€
GSM + ordinateur portable :	600,00€
Prime patronale assurance groupe	p.m.
Prime patronale assurance hospitalisation :	p.m.
Total provisionnel	45.210,73€

Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis s'élève à la somme provisionnelle de (45.210,73 € x 13/12 =) 48.978,29 € bruts, dont il y a lieu de déduire la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis presté par Monsieur R. antérieurement à son congé pour motif grave.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel et, partant, de déclarer l'appel principal de l'A.S.B.L. O.C.B. non fondé quant à ce.

I. **4. Quant au chef de demande portant sur l'indemnité due suite au défaut de proposition d'une procédure d'outplacement.**

I. **4. a) Position des parties.**

Monsieur R. réclame la somme de 2.500€ à titre de réparation du dommage causé par la privation du bénéfice de la procédure d'outplacement suite à la décision irrégulière de l'A.S.B.L. O.C.B. de le licencier pour motif grave.

Or, soutient-il, il était en droit de prétendre au bénéfice d'une offre de reclassement professionnel conformément à la CTT n°82 du 10/07/2002.

De son côté, l'A.S.B.L. O.C.B. rappelle qu'elle n'était pas tenue de proposer à Monsieur R. une offre d'outplacement dès lors que la CTT n° 82 ne prévoit pas l'octroi de pareil avantage en cas de licenciement pour motif grave.

Elle sollicite, partant, la confirmation du jugement dont appel qui a débouté Monsieur R. de ses prétentions quant à ce.

I. **4. b) Position de la cour de céans.**

Le reclassement professionnel est un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers pour le compte de l'employeur au profit du travailleur en vue de lui permettre de retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi auprès d'un autre employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant. La réglementation en matière de reclassement professionnel mise en place par la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002, modifiée par la convention collective de travail n° 82*bis* du 17 juillet 2007 a, entre autres, pour but d'éviter que des travailleurs âgés ne quittent prématurément le marché du travail.

Pour avoir droit à une procédure de reclassement professionnel, un travailleur licencié doit répondre simultanément aux conditions suivantes :

- 1) il n'a pas été licencié pour motif grave
- 2) au moment où l'employeur met fin au contrat, il est âgé d'au moins 45 ans
- 3) au moment où l'employeur met fin au contrat, il compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue dans l'entreprise.

La procédure de reclassement professionnel s'impose dès lors que le travailleur licencié remplit les conditions mentionnées ci-dessus.

Dans l'hypothèse où l'employeur néglige de formuler une offre d'outplacement, le travailleur doit le mettre en demeure de le faire. Lorsque la rupture ne s'accompagne pas de la prestation d'un préavis, le délai dans lequel le travailleur doit mettre son employeur en demeure est de 9 mois à l'expiration du délai de 15 jours après la fin du contrat dont dispose celui-ci pour formuler une offre.

Si l'employeur ne respecte pas son obligation de formuler une offre d'outplacement, il sera tenu de payer une contribution en faveur de l'Office national de l'emploi, contribution qui sera affectée au reclassement professionnel des travailleurs qui n'ont pas bénéficié de procédure de reclassement. Le travailleur qui souhaite bénéficier d'une mesure de reclassement peut s'adresser à l'Office. S'il constate que la demande du travailleur est fondée, le bureau du chômage compétent lui remet un chèque outplacement, avec lequel il pourra se présenter auprès d'un bureau d'outplacement agréé.

L'employeur qui rompt le contrat de travail pour motif grave n'a pas l'obligation de formuler une offre d'outplacement puisque l'une des trois conditions n'est pas remplie. Si, par la suite, le motif grave n'est pas admis, il ne peut en être conclu que l'employeur a de ce fait commis une faute en n'ayant pas proposé d'outplacement, puisqu'il n'y était pas contraint. La requalification du congé pour motif grave en un congé irrégulier entraîne l'obligation objective de l'employeur de fournir l'outplacement. Le travailleur a la possibilité de solliciter une réparation en nature s'il se trouve dans les conditions pour y prétendre. S'il opte pour une réparation en équivalent, il lui appartient de prouver que son employeur a commis une faute qui a entraîné un dommage. (Voyez : C.T. Mons, 11/07/2012, RG 2011/AM/220, inédit).

En l'espèce, comme le premier juge l'a relevé avec pertinence, Monsieur R. réclame des dommages-intérêts pour non-respect de la procédure d'outplacement. Il plaide qu'il s'est vu priver de son droit à l'outplacement, suite à la décision irrégulière de l'A.S.B.L. O.C.B. de le licencier pour motif grave.

Toutefois, ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, l'A.S.B.L. O.C.B. n'était pas tenue de proposer d'outplacement à Monsieur R., dès lors que ce dernier avait été licencié pour motif grave.

La cour ne pourrait pas, sans modifier l'objet de la demande ni statuer au-delà de celle-ci, condamner l'A.S.B.L. O.C.B. à exécuter en nature son obligation de fournir un outplacement à Monsieur R. et ce d'autant que pareille demande ne présenterait aucun intérêts puisque, de l'aveu même de Monsieur R., ce dernier a retrouvé, entretemps, un emploi.

A bon droit, le premier juge a conclu à l'absence de fondement de cette demande.

L'appel incident de Monsieur R. doit être déclaré non fondé de telle sorte qu'il y a lieu de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

I. 5. Quant au chef de demande portant sur le remboursement des frais professionnels.

Monsieur R. démontre qu'il a exposé des frais professionnels (principalement des frais de stationnement, de péages autoroutiers et de carburant), pour un montant de 482,04€ au cours de l'année 2013.

L'A.S.B.L. O.C.B. plaide qu'elle a remboursé lesdits frais mais sans rapporter la preuve de ce qu'elle allègue.

Le premier juge a conclu à bon droit au fondement de ce chef de demande.

L'appel principal de l'A.S.B.L. O.C.B. doit être déclaré non fondé de telle sorte qu'il y a lieu de confirmer le jugement dont appel quant à ce.

I. **6. Quant au chef de demande portant sur la réparation du préjudice subi suite à l'abus de droit de licencier.**

I. **6. a) Position des parties.**

Monsieur R. fait grief au premier juge d'avoir conclu à l'absence de fondement de sa demande relative à une indemnisation du chef de licenciement abusif.

Or, souligne-t-il, les motifs suivants conduisent à considérer que son licenciement est entaché d'abus de droit :

- il bénéficiait d'une clause de stabilité d'emploi prévue par la CTT du 16/11/2001 : il est admis que lorsque le motif grave n'est pas reconnu par les juridictions du travail, il convient de considérer que l'employeur a violé la clause de stabilité d'emploi de sorte qu'il est redevable au travailleur de l'indemnité qui en découle. Il en est d'autant plus, ainsi, selon lui, que l'A.S.B.L. O.C.B. n'a pas respecté la procédure préalable au licenciement ;
- les circonstances entourant le licenciement témoignent, à tout le moins, d'une légèreté coupable dans le chef de l'A.S.B.L. O.C.B. et d'une mise en possession artificielle des éléments de preuve dans l'unique but de faire croire au respect des délais imposés légalement ;
- les circonstances de l'espèce révèlent que l'A.S.B.L. O.C.B. a adopté un comportement qui ne peut être dissocié du conflit d'ordre privé l'opposant à Monsieur V..

Monsieur R. évalue le préjudice matériel et moral subi à la somme de 25.000€.

De son côté, l'A.S.B.L. O.C.B. conteste les prétentions formulées par Monsieur R..

Elle indique que l'hypothèse du licenciement pour motif grave « *ne relève pas de l'accord sectoriel du 16/11/2011* ».

L'A.S.B.L. O.C.B. ajoute que Monsieur R. ne prouve qu'elle se serait rendue coupable d'une faute dans l'exercice de son droit de licenciement niant, d'autre part, « *s'être mêlée de l'affaire privée opposant Monsieur R. à Monsieur V.* ».

Elle concède, toutefois, avoir aménagé le travail de Monsieur R. pendant l'exécution de son préavis en procédant à une répartition de certains de ses clients auprès de ses collègues aux fins de tenir compte de son départ définitif de l'entreprise qui avait été programmé à la suite de son congé moyennant préavis.

I. **6. b) position de la cour de céans.**

Les principes applicables.

Si l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 détermine les conditions auxquelles doit répondre le licenciement d'un ouvrier pour ne pas être qualifié d'abusif et fixe le montant de l'indemnité à laquelle le travailleur peut prétendre dans l'hypothèse où la mesure de licenciement dont il a été victime a été qualifiée d'abusive, par contre, il n'existe aucune disposition de droit social traitant du licenciement abusif des employés.

C'est dès lors en vertu de principes de droit commun consacrés par l'article 1134 du Code civil que le licenciement d'un employé peut être qualifié d'abusif.

La Cour de céans a résumé adéquatement la notion d'abus du droit de rupture et les éléments qui doivent être prouvés par l'employé pour que des dommages et intérêts lui soient alloués à ce titre :

« L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter, d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire des motifs inexistantes mais doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qu'est la rupture est concrètement constitutif d'un abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal et qu'il est, par ailleurs, générateur dans son chef de préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis » (C.T. Mons, 21/04/1994, J.L.M.B., 1994, p. 1409).

L'abus du droit de licencier un employé repose, dès lors, sur l'existence d'une faute commise par un employeur à l'occasion de l'exercice du droit de licencier, d'un dommage et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage (C.T. Mons, 11/12/2000, J.T.T., 2001, p. 77).

Au terme de sa note d'observation publiée sous l'arrêt de la Cour de cassation rendu le 19/09/1983 (Cass., 19/09/1983, Pas. 1984, I , p. 55 et R.C.J.B. 1986, p. 282, Obs. J.L. FAGNART « L'exécution de bonne foi des conventions »), J.L. FAGNART fait observer que la Cour de cassation reconnaît un contenu autonome de l'article 1134 du Code civil qui « constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans l'exécution des contrats ».

J.L. FAGNART conclut sa note d'observation en faisant valoir « qu'alors qu'il est de bon goût aujourd'hui de proclamer que l'individu ne peut exercer ses droits qu'en fonction de l'intérêt d'autrui ou de l'intérêt général, l'arrêt du 19/09/1983 de la Cour de cassation décide qu'il est légitime pour une partie d'exercer son droit dans son seul intérêt personnel, chacun pouvant user des droits avec égoïsme et nuire légitimement aux autres, à condition qu' il n'y ait pas d'abus ».

Le droit de licenciement constitue un « droit - fonction ». c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnellement, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant de sorte qu'il ne peut utiliser ce droit dans une autre perspective (notamment à titre de représailles à l'encontre d'une revendication légitime formulée par le travailleur).

D'autre part, relève du souverain pouvoir d'appréciation de l'employeur, le soin d'engager la procédure de licenciement,, les Cours et Tribunaux étant en effet sans pouvoir pour contrôler l'opportunité d'une décision patronale et, partant, s'immiscer dans l'organisation et la gestion d'une entreprise sous réserve, toutefois, de la vérification de l'absence d'abus de droit.

En effet, il ne découle cependant pas de ce pouvoir discrétionnaire que l'employeur puisse, s'écartant de tout impératif de gestion, décider d'une mesure de licenciement que rien ne justifierait, hormis une volonté ce porter préjudice à un travailleur.

Aux fins de compléter ou de préciser les types de situation révélatrices d'abus de droit, il s'impose de rappeler que le caractère abusif du licenciement pourra également être déduit des circonstances entourant celui-ci, étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

Application des principes au cas d'espèce.

Le congé constitue un acte juridique certain, indivisible et définitif qui affecte dans sa totalité le contrat de travail étant entendu, toutefois, que l'auteur du congé choisit librement la modalité (préavis, indemnité ou motif grave) dont il assortit sa décision.

Très clairement, en l'espèce, la rupture des relations contractuelles a été opérée le 23/07/2013, l'A.S.B.L. O.C.B. ayant choisi, dans un premier temps, de modaliser sa décision par l'exécution d'un préavis puis, dans un second temps, soit le 29/11/2013, d'y renoncer en notifiant à Monsieur R. son congé pour motif grave entraînant la rupture avec effet immédiat du contrat de travail devenu entre parties.

En d'autres termes, la décision de rompre a bien été prise le 23/07/2013 mais le terme du contrat a été modifié à la suite du licenciement pour motif grave puisque, au lieu de prendre fin à l'expiration de la période de préavis (éventuellement prolongé suite aux causes légales de suspension de celui-ci), le contrat de travail a cessé sur le champ en date du 29/11/2013 : le congé du 23/07/2013 a suffi, à lui seul, à réaliser la dissolution du contrat mais le terme de celui-ci a, ainsi, varié en fonction de la modalité choisie par l'auteur de la rupture (Voyez : Cass., 07/09/1981, JTT, 1982, p.30 ; B. PATERNOSTRE « Le droit de la rupture du contrat de travail », Tome 1, Ed. De Boeck, 1990, pp. 156 et 157 : « Vu le caractère définitif du congé - l'anticipation de la date de rupture laisse subsister le congé initial et ses conséquences »).

La cour de céans est convaincue qu'en licenciant Monsieur R. le 23/07/2013 moyennant préavis de 9 mois, l'A.S.B.L. O.C.B. a abusé de son droit de résiliation unilatérale du contrat de travail dès lors qu'elle a utilisé son droit dans une autre perspective que celle visant à se séparer d'un travailleur ne répondant plus aux objectifs de l'entreprise : en d'autres termes, elle a licencié Monsieur R. suite à la plainte déposée le 25/09/2012 par l'épouse de ce dernier auprès de la zone de police de Haute-Senne contre Monsieur V. du chef d'attentat à la pudeur commis par ce dernier sur deux des filles du couple.

Le congé signifié à Monsieur R. le 23/07/2013 a donc été opéré à titre de représailles, les éléments suivants épinglés par la cour de céans constituant des présomptions graves, précises et concordantes du comportement constitutif d'abus de droit de licencier dont s'est rendue coupable l'A.S.B.L. O.C.B. :

- l'A.S.B.L. O.C.B. reconnaît avoir été informée en octobre 2012 d'une plainte pour harcèlement moral déposée par Monsieur R. à l'encontre de Monsieur V.. Dans le cadre de cette plainte, l'A.S.B.L. O.C.B., admet sans équivoque aucune, qu'elle a été informée de la plainte pénale pour faits de mœurs à l'encontre de Monsieur V. diligentée par l'épouse de Monsieur R. assurant, toutefois, « *avoir fait de son mieux pour éviter tout contact professionnel entre Monsieur V. et Monsieur R.* » (p. 12 de ses conclusions additionnelles principales d'appel).

Dans le cadre de son audition enregistrée le 23/07/2013 par les services de police (pièce 22 dossier de Monsieur R.), Monsieur V. reconnaît explicitement avoir été informé en octobre 2012 du dépôt d'une plainte pour harcèlement moral par Monsieur R. reconnaissant que « *la direction avait pris des dispositions pour qu'on ne soit plus en contact* ».

Or, Monsieur V. a nécessairement dû avoir vent, en octobre 2012, du dépôt corrélatif par l'épouse de Monsieur R. d'une plainte pénale pour les faits de mœurs lui imputés puisque ces accusations ont été portées à la connaissance de l'A.S.B.L. O.C.B. dans le cadre de l'examen de la plainte pour harcèlement moral dirigée, également, contre Monsieur V. : une suite concrète y a été réservée par l'A.S.B.L. O.C.B. qui a entendu ne plus les mettre en contact l'un et l'autre.

En tout état de cause, Monsieur V. a été avisé au plus tard le 13/07/2013 de la plainte pénale déposée à son encontre puisque Monsieur R. produit à son dossier de pièces (pièce 21) la copie de la convocation datée du 12/07/2013 adressée par le zone de police Haute-Senne à Monsieur V. aux termes de laquelle il était invité à se présenter le 23/07/2013 à 9 heures au commissariat de police pour être entendu sur des faits d'attentat à la pudeur sur des mineurs de moins de 16 ans.

- Le licenciement de Monsieur R. lui fut notifié le 23/07/2013, soit le jour même de l'audition de Monsieur V. par la police de la zone Haute-Senne sur les faits lui reprochés.

Tout indique que même si Monsieur V. ignorait jusqu'ores l'existence d'une plainte pénale pour les faits de mœurs lui reprochés, il en a été informé au plus tard lors de la réception de cette convocation datée du 12/07/2013 et en a informé l'A.S.B.L. O.C.B. qui a entrepris d'engager le procédure de licenciement à l'encontre de Monsieur R. faisant coïncider le terme de celle-ci avec la date d'audition de Monsieur V..

- Or, le licenciement signifié à Monsieur R. ne repose pas, contrairement à ce qu'allègue l'A.S.B.L. O.C.B. aux termes de la lettre de notification de motif grave du 3/12/2013, « sur un manque d'enthousiasme » prêté à Monsieur R. : en effet, lors de son évaluation réalisée le 10/07/2013 (voir pièce 23 dossier Monsieur R.), soit 13 jours avant son licenciement, Monsieur R. s'est vu attribuer la mention « très bon », soit une cotation fixée entre 9 et 10/10, correspondant en réalité au score maximal susceptible d'être accordé à un travailleur évalué !!!

Il est, ainsi, acquis au regard des éléments qui précèdent (qui constituent autant de présomptions graves, précises et concordantes), lesquels sont tous justifiés sur base soit des conclusions de l'A.S.B.L. O.C.B., soit des pièces issues du dossier de Monsieur R., que l'A.S.B.L. O.C.B. a pris fait et cause pour Monsieur V. dans le cadre du conflit d'ordre privé opposant les deux travailleurs et que le licenciement signifié à Monsieur R. opéré le 23/07/2013 est intervenu à titre de représailles consécutives à la plainte pénale pour attentat à la pudeur déposée contre Monsieur V. par l'épouse de Monsieur R..

Le licenciement de Monsieur R. a, donc, été opéré le 23/07/2013 en dehors de tout impératif de gestion mais uniquement à titre de sanction suite à la plainte pénale diligentée contre son supérieur hiérarchique, Monsieur V..

Ayant manqué à son devoir d'exécution de bonne foi du contrat de travail avenü entre les parties consacré par l'article 1134, alinéa 3, du Code civil, l'A.S.B.L. O.C.B. a commis une faute contractuelle constitutive d'un abus de droit dont elle doit réparation.

Cette faute a constitué un dommage moral spécifique dans le chef de Monsieur R. évalué ex aequo et bono par la cour à 10.000€ et distinct du dommage matériel et moral réparé forfaitairement par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

La cour de céans estime qu'il n'y a pas lieu d'examiner les autres fautes que Monsieur R. impute à l'A.S.B.L. O.C.B. à l'occasion de la rupture des relations contractuelles : en effet, l'étendue du préjudice moral subi par Monsieur R. ne dépend évidemment pas du nombre de manquements contractuels commis par l'A.S.B.L. O.C.B..

Ce chef de demande est fondé.

Il s'impose de déclarer l'appel incident fondé en ce que le premier juge a refusé de reconnaître que le licenciement signifié le 23/07/2013 était entaché d'abus de droit et, partant, de réformer le jugement dont appel sur ce point.

I. 7. Les dépens.

Il y a lieu de réserver à statuer sur les dépens des deux instances dès lors que la cour de céans n'a pas vidé entièrement sa saisine : en effet, l'indemnité compensatoire de préavis due par l'A.S.B.L. O.C.B. à Monsieur R. a été fixée à titre provisionnel à la somme de 48.978,29€, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 29/11/2013 sous déduction du préavis presté.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel principal de l'A.S.B.L. O.C.B. recevable mais non fondé ;

Déclare l'appel incident de Monsieur R. recevable et en grande partie fondé dans les limites ci-après :

- Dit pour droit que le licenciement pour motif grave notifié à Monsieur R. est entaché d'irrégularité en raison de l'irrespect par l'A.S.B.L. O.C.B. du délai de 3 jours visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/78 ;
- Dit pour droit que le chef de demande de Monsieur R. portant sur l'indemnité pour licenciement abusif est fondé ;
- Condamne l'A.S.B.L. O.C.B. à verser à Monsieur R. la somme de 10.000€ fixée ex aequo et bono à titre de réparation du préjudice moral subi par Monsieur R. à la suite du licenciement abusif dont il a été victime ;
- Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur R. de ce chef de demande et en ce qu'il a délaissé à chacune des parties ses propres dépens ;
- Confirme le jugement dont appel pour le surplus en toutes ses dispositions en y substituant, toutefois, une autre motivation portant sur l'irrespect par l'A.S.B.L. O.C.B. du délai de 3 jours visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/78 ;

Dit pour droit qu'il y a lieu de réserver à statuer sur le montant définitif de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle Monsieur R. est en droit de prétendre et ce dans l'attente de la communication par l'A.S.B.L. O.C.B. des éléments justificatifs permettant de déterminer le montant des parts patronales dans l'assurance-groupe et l'assurance hospitalisation ;

Réserve les dépens des deux instances et renvoie la cause ainsi limitée au rôle particulier de la 3^{ème} chambre ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,
Bernard CORNEZ, conseiller social au titre d'employeur,
Nathalie JACQUEMIN, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :
Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 07 juin 2016 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.